



Employment and
Immigration Canada

Emploi et
Immigration Canada

Unemployment Insurance

CA1

MI


-Z418



The employer's guide to Unemployment Insurance

How Unemployment Insurance
uses your premium contributions
— and how we work for you

Canada



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

The employer's guide to Unemployment Insurance

How Unemployment Insurance
uses your premium contributions
— and how we work for you



© Minister of Supply and Services Canada 1988

Cat. No. LU2-98/1988

ISBN 0-662-55762-X

Table of contents

	Page
Where your contributions go	1
You can reduce your premium rate	1
Record of employment	3
What is an interruption of earnings?	3
Correct ROEs keep the system honest	5
Guide and training available for completing the Record of Employment	6
The Report on Hirings (ROH) programs	7
Methods of reporting new employees	7
Tell your new employees about ROH	7
In Canada SINS are mandatory	8
Special services for employers	9
Human Resource Planning — A profitable idea	9
Using the Industrial Adjustment Service	10
Work sharing — Keeping people working	10
Canadian Jobs Strategy	10
Employment Equity	11
Local Advisory Councils	12
Unemployment Insurance Benefits	13
Who can get UI	13
How benefits are calculated	13
How long are they paid	14

	Page
Other types of UI benefits	17
Your right to appeal	19
Keeping your employees informed about UI	19
Checklist of publications	20
Glossary of UI terms	21

All you ever wanted to know about UI

As an employer, you have a stake in how the Unemployment Insurance (UI) program works.

The more you know about the program, the better you will be able to take advantage of the services it can offer you.

As an employer you know your UI premiums are part of an economic safety net for individual workers, communities, and the overall economy.

Unemployed workers are paid benefits from the UI Account to which you and your employees have contributed. These funds are then recycled in the community. This ensures a level of economic stability in a time of higher than normal unemployment rates.

Employer and employee premiums finance 80 per cent of the cost of the UI program. The rest is paid by the federal government from tax dollars.

The Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) is responsible for the administration of the UI program. The Commission consists of four Commissioners, one of whom represent employers and one of whom represents workers.

The other two are Employment and Immigration Canada's deputy minister who is the Chairman and represents the federal government as well as EIC's associate deputy minister who is the Vice-Chairman of the Commission. This structure ensures that the concerns and interests of all contributors are reflected in the administration and financing of the program.

If you have a question or a problem, you may call, in addition to CEIC's local and regional offices, the Commissioner for Employers, who will be pleased to assist you. Please call (819) 994-6115 or (819) 994-6202.

Where your premiums go

The full cost of regular, and UI-funded training and job creation benefits in the initial benefit period and the labour force extended phase of a claim are paid from employer/employee premiums. Premiums also pay the total cost of UI work sharing benefits.

Premiums pay for the cost of administering the UI program and for the national employment service. The cost of all **illness, maternity and adoption** benefits and the benefit paid at **age 65** are also covered by the premiums.

The government pays for all fishing benefits and the full cost of the regionally extended phase of all claims for regular, training and job creation benefits.

You can reduce your premium rate

Most employers pay $1.4 \times$ the employee premium. In 1988 the basic employee premium is \$2.35 per \$100 weekly insurable earnings – these rates can change annually.

Some employers pay a reduced rate because their employees are registered in a qualified wage-loss plan, which provides income when the employee is ill or disabled.

Their employees must also share in the savings – how is up to you, the employer. For example, some employers offer their employees a plan which has extra holidays or dental coverage.

Since wage-loss plans pay employees benefits when they're off work, they may not have to collect UI benefits, or if they do, it will be for a shorter period of time. Because UI expects to pay out less, it can reduce your UI premium rates.

Plans must meet specifications laid out under the UI Act and Regulations. The booklet, ***Employer Guide – Unemployment Insurance premium reduction***, available from CECs has more indepth information about registering wage-loss plans with the Canada Employment and Immigration Commission.

More than 34,000 employers have reduced their UI premium rate this way. The employees of registered employers total 60 per cent of the Canadian labour force.



Employment and
Immigration Canada

Emploi et
Immigration Canada

Employer guide Unemployment Insurance premium reduction



1985 edition

Canada

Record of Employment

The Record of Employment (ROE) is the most important single document in the UI program.

Everyone applying for UI benefits needs an ROE to show they have worked in insurable employment.

How UI uses the ROE

UI uses this form to determine:

1. If a person is eligible for benefits;
2. What the benefit amount should be;
3. For how long the person may qualify for the benefits.

Since the information in an ROE is so vital to the person applying for benefits, you, the employer, must by law issue an ROE to every employee working in insurable employment who has an interruption of earnings. This must be done **within five calendar days** of learning that an interruption of earnings has taken place.

What is an interruption of earnings?

- An employee is without work and without pay from that work for seven or more consecutive days.
 - An employee ceases to work and his/her earnings fall below 60 per cent of his/her normal weekly insurable earnings because of illness, injury, quarantine, pregnancy or as a result of an adoption action.
-



Employment and
Immigration Canada

Emploi et
Immigration Canada

Unemployment Insurance

Employer guide

How to complete the Record of Employment

Important facts
to know when an
employee
stops working

1988

Canada

Note:

Employees who don't have their ROEs can, and should, file their claims anyway so that their claims can start as soon as possible. Otherwise they might lose those benefits to which they have a right.

Correct ROEs keep the system honest

When you complete the ROE correctly and on time, you help us pay the right amount of UI benefits.

You also help us detect fraud and abuse of the UI program. Remember, each ROE has a potential value of up to \$16,950 in 1988. So ROEs should be kept in a safe place.

After completing the ROE, be sure to give or send the first two copies to the employee and mail the third copy to us in the envelope provided. Information on this third copy is matched against UI claims to detect over \$70 million in overpayments of UI benefits every year.

Because it's such an important document, the Commission controls the distribution of ROEs.

When you order them from your CEC, the serial numbers of those issued to you are recorded against your Revenue Canada Taxation employer account number(s). If any are lost, misplaced or stolen you must report this immediately to your local CEC.

Guide and training available for completing the Record of Employment

We have prepared a detailed guide on how to complete the ROE. If you don't have one, call your local CEC. They'll be glad to send you one and answer any questions you may have.

Besides the guide, we offer training, through formal seminars or personal visits, to help your staff complete ROEs correctly. In addition, we have ROE specialists in regional offices and some of our CECs to answer your questions.

Many offices provide quick access to these specialists through toll-free or collect-call service. Your nearest CEC can tell you how to use this service and has more information on solving your ROE problems.

The Report on Hirings programs

The Report on Hirings (ROH) programs have proved effective in detecting errors and abuse of the UI system. The prime objective of these programs is the early detection of unreported earnings by claimants while collecting UI benefits.

More than 72,000 employers now participate in these programs. Participation is voluntary and you may utilize one of three reporting methods best-suited to your payroll operation.

Methods of reporting new employees

You may report via the Manual or Automated ROH programs, or through the Automated Earnings Report System.

With ROH, the Commission can quickly compare the SINS of new employees with the claimant file and find claimants who have not reported that they've started to work or earned money. This helps detect overpayments and protects the premiums you and your employees pay.

Tell your new employees about ROH

Since their introduction in 1981, the ROH programs have detected more than \$25 million a year in benefit overpayments.

To prevent abuse, the Commission asks participating employers to tell each newly-hired or re-hired employee about the ROH programs. The Commission can supply employers with a brochure called *When you get a new job* and a poster explaining ROH, which you may wish to display in personnel offices or on employee bulletin boards.

For more information on the ROH programs, ask your local CEC for our brochure, *Tell UI who you've hired*.

In Canada SINs are mandatory

You probably already know that the law requires every employee to have a social Insurance Number (SIN).

Basically, it's a government account number used by a variety of federal programs. But it also makes sure that jobs are filled first by Canadian citizens or permanent residents.

As an employer, you should ask job candidates to provide their SIN. They must have SINs before beginning work. If they don't, ask your nearest CEC to help them apply for their SINs.

Some people who are neither citizens nor permanent residents may also have SINs. Their numbers begin with the digit 9. To work in Canada, a person with a SIN card starting with the digit 9 must have a temporary work permit valid for a specific employer. That person cannot legally work for anyone else.

Special services for employers

CECs in some 480 locations across the country offer a wide range of services to employers and employees. Some of the services of particular interest to you are described in this brochure.

CEC employment counsellors can assess your employment needs and advise you about other services such as recruitment and selection, training, mobility, consultative services, or employment incentive programs.

CECs specialize in high volume recruiting at the local, regional and national level. Last year they referred more than three million workers to employment opportunities. They also serve agricultural communities, including dealing with farmers' requests for seasonal agricultural workers.

CECs as well as regional Commission offices, provide services that can save you money, ease recruitment problems, and assist your business in times of growth or adjustment. Our services should be of special interest to the owners and managers of small businesses.

For instance, the small business initiatives service provides consultation, referral services and develops and gives local employer seminars.

Human Resource Planning – a profitable idea

It pays to plan your human resources. By reviewing your current workforce and projecting staff requirements in relation to your overall production and business goals, you can avoid skill shortages and have a trained staff on hand to meet your needs. You'll increase productivity, improve employee morale, and gain better control of your business operations.

Using the Industrial Adjustment Service

The Industrial Adjustment Service (IAS) is a time-proven program which can help your business in successful human resource planning. IAS consultants encourage employers and their employees to work together to find solutions to problems of industrial or economic change.

The focus of IAS is on private sector solutions, but IAS consultants are well-placed to advise on government programs which may be helpful. An increasingly large number of employers use this service to help solve their problems.

Work sharing – Keeping people working

During work shortages, when employers must let people go, work sharing can help employers avoid temporary layoffs.

Under the federal government's work sharing program, employees work a reduced work week. During their days on the job, they are paid their regular salary. During the time off work, they receive UI benefits.

Work sharing allows a business to keep its labour force intact while it plans for recovery.

Canadian Jobs Strategy

The Canadian Jobs Strategy (CJS) meets the needs of employers and workers by providing long-term solutions to specific labour market problems. It assists those most in need by providing them with the opportunities to find permanent jobs.

CJS's six initiatives to create training and employment are:

- **Job Development** which offers on-and-off the job training and work experience to the long-term unemployed;
- **Job Entry** which assists young people who have left school and women who wish to re-enter the labour market;
- **Community Futures** which provides support for small business development entrepreneurship, training and relocation to help individuals in those communities most in need outside metropolitan areas;
- **Innovations** which tests innovative solutions to labour market problems;
- **Skill Investment** helps workers avoid layoff or job displacement due to technological or market change;
- **Skill Shortages** which gives financial assistance to employers who need help in training workers in occupations where there are insufficient skilled workers.

Employment Equity

Employment Equity eliminates policies and practices resulting in employment barriers.

Because it focuses on results, it enables employers to tap a labour force they may have ignored in the past – women, Native people, visible minorities and the disabled.

Under two new federal programs, the Legislated Employment Equity Program and the Federal Contractors Program, employers are required to plan, implement and achieve employment equity.

The first of these applies to Crown Corporations and to federally-regulated employers with 100 or more employees. Such employers are required to submit annual reports which show the representation of the four designated groups in specific salary ranges, occupational groups, hirings, promotions and terminations.

The Federal Contractor Program requires that federal government suppliers of goods and services with 100 or more employees bidding on government contracts worth \$200 000 or more, commit themselves to implement employment equity as a condition of their bid.

CECs can direct you to officials who will help you to develop employment equity programs for your company. The booklet, *Employment Equity: A Guide for Employers*, is available from your CEC.

You should also note that the employment equity concept is incorporated in every CJS program.

Some employees may not immediately have all the necessary skills to be a fully productive worker. In such cases, you should inquire if federal financial assistance is available to subsidize their wages. Funds are also available to employers who require special or structural renovations to the work place to hire disabled persons. Your CEC can provide you with the details.

Local Advisory Councils

Local Advisory Councils (160 nationally) were organized to bring together representatives of local business, labour, government, special interest groups and target groups and educational institutions.

The councils can look at local labour market problems, recommend solutions such as more effective use of government programs, discuss labour market issues, obtain feedback on CEC services provided to the community, share information on employment initiatives and influence the mix and delivery of the programs within the Canadian Jobs Strategy.

Unemployment Insurance Benefits

Who can get UI

Most Canadian workers are in jobs covered by UI but not everybody can get UI. Certain conditions must be met.

To claim UI benefits, a worker must:

- have worked in insurable employment. That is, earned at least \$113 a week in 1988 or worked at least 15 hours in one week.
- be without work and without pay for seven consecutive days. This is called an **interruption of earnings**.

To qualify for regular UI benefits, a worker must have:

- an interruption of earnings
- the required number of weeks of insurable employment
- a Record of Employment
- a Social Insurance Number

How benefits are calculated

UI pays qualified claimants 60 per cent of their average insured weekly salary up to a maximum benefit of \$339 a week for 1988. This maximum figure is adjusted each year.

How long are they paid

A claim for regular benefits can be divided into three separate parts or phases.

The first phase or part of a claim is called the *initial benefit period*. The next two phases or parts of the claim are called the *labour force extended phase* and the *regionally extended phase*. These two extended phases are just that. They extend, if certain conditions are met, a claimant's entitlement to UI benefits beyond the initial benefit period.

There are two things that determine how many weeks of UI is paid to each claimant on regular benefits.

- the number of weeks of insurable employment in the qualifying period. This determines how many weeks of benefits are paid in the initial benefit period and the labour force extended phase.
- the unemployment rate in the region. This determines how many weeks of benefits are paid in the regionally extended phase.

Weeks of insurable employment – If a person claims UI with between 10 and 25 weeks of insurable employment, he/she is entitled to 1 week of UI benefits for each week of insurable employment. This 25 week period is called the initial benefit period.

If a person claims UI with more than 25 weeks of insurable employment, he/she is entitled to:

- a) 1 week of UI benefits for each of the first 25 weeks of insurable employment (the initial benefit period), and
- b) 1 week of UI benefits for every two weeks of insurable employment over 26. This part of a claim is called the labour force extended phase. There is a maximum of 13 weeks available.

The unemployment rate – All UI claimants can be entitled to extra weeks of UI if the unemployment rate is over 4 per cent in their region. They are entitled to 2 weeks of UI benefits for each 1/2 per cent the unemployment rate is over 4 per cent. This part of a claim is called the regionally extended phase. There is a maximum of 32 weeks.

About now a few examples might help. We'll look at three different cases. In all cases the people live in an area where the unemployment rate is 7.0 per cent.

Example A – A claim for regular benefits is approved and set up based on 18 weeks of insurable employment in the qualifying period. How many weeks of UI are payable?

1. <i>Initial benefit period</i> (one week of UI for each week of insurable employment – up to 25 weeks)	18 weeks
2. <i>Labour force extended phase</i> (one week of UI for every two weeks of insurable employment over 26 weeks – up to 13 weeks)	0 weeks
3. <i>Regionally extended phase</i> (two weeks of UI for every 0.5 per cent the regional unemployment rate is over 4 per cent)	12 weeks
Total number of weeks payable	30 weeks

Example B – A claim for regular benefits is approved and set up based on 38 weeks of insurable employment in the qualifying period. How many weeks of UI are payable?

1. <i>Initial benefit period</i> (one week of UI for each week of insurable employment – up to 25 weeks)	25 weeks
2. <i>Labour force extended phase</i> (one week of UI for every two weeks of insurable employment over 26 weeks – up to 13 weeks)	6 weeks
3. <i>Regionally extended phase</i> (two weeks of UI for every 0.5 per cent the regional unemployment rate is over 4 per cent)	12 weeks
Total number of weeks payable	43 weeks

Example C – A claim for regular benefits is approved and set up based on 52 weeks of insurable employment in the qualifying period. How many weeks of UI are payable?

1. <i>Initial benefit period</i> (one week of UI for each week of insurable employment – up to 25 weeks)	25 weeks
2. <i>Labour force extended phase</i> (one week of UI for every two weeks of insurable employment over 26 weeks – up to 13 weeks)	13 weeks
3. <i>Regionally extended phase</i> (two weeks of UI for every 0.5 per cent the regional unemployment rate is over 4 per cent)	12 weeks
Total number of weeks payable	50 weeks

The combination of the weeks of insurable employment used to set up a claim and the unemployment rate determine how long each claimant can collect UI benefits but there is an absolute maximum of 50 weeks.

Remember there is a two-week waiting period for everyone.

Because of the many variables, it is difficult to calculate individual benefits. To get an accurate figure, unemployed workers should visit their local Canada Employment Centre (CEC).

Other types of UI benefits

In addition to regular UI benefits, special benefits are paid to those off work because of illness, pregnancy, (medical certificate required) or adoption (proof of legal adoption required). The maximum number of weeks of special benefits paid is 15 weeks. Another special benefit is a payment equal to three weeks of benefit and is payable to people upon reaching age 65.

As an employer you should advise your employees of their rights to benefits under these special circumstances.

There are also benefits for those in the commercial fishing industry who are self-employed, for people on work sharing and for those receiving job training or those who are participating in job creation projects.



Employment and
Immigration Canada

Emploi et
Immigration Canada

Unemployment Insurance

You disagree?

As an employer,
you have the right to
appeal a claim by
a former employee



Canada

Your right to appeal

If you don't agree with a decision by UI to pay benefits to a former employee you have a right to appeal.

Our decision to pay benefits is based in part on the information you provide on the ROE. If you indicate that an employee quit voluntarily, was fired or is off work because of a labour dispute we would tell you if we decide to pay benefits without disqualification.

When you get the notice and if you disagree with our decision, you must write *within 30 days* to your local CEC saying you wish to appeal the decision to a Board of Referees.

We have a brochure that gives you all the details of your right to appeal. Ask your CEC for a copy of ***You disagree?***. Employees also have the right to appeal decisions denying benefits.

Keeping your employees informed about UI

Like you, your employees have an interest in the UI program.

More and more workers face the possibility of temporary unemployment at some time in their lives – whether it's because of a shortage of work or due to illness, pregnancy, or adoption.

We have brochures covering everything from general rights and obligations of claimants to special benefits such as illness and maternity. These brochures may answer most employees' questions about regular UI benefits and special benefits.

Why not get copies of these brochures from your local CEC and make them available to your employees?

Checklist of publications

On premium reduction

- ☐ Employer Guide – Unemployment insurance premium reduction (PN 112)

On the Record of Employment

- ☐ How to Complete the Record of Employment (PN 327)
- ☐ How to complete the Record of Employment: Fishermen/women (PN 328)

On Report on Hiring programs

- ☐ When you get a new job (PN 325)
- ☐ Tell UI who you've hired (PN 336)

On payment of benefits you'd like to appeal

- ☐ You disagree? (PN 135)

On the Canadian Jobs Strategy

- ☐ How It Benefits Employers
-

WARNING

Anyone who makes a statement to the Commission they know to be false or misleading about a person's employment, their insurable earnings, or the interruption of those earnings, is guilty of an offence and is liable to a fine and/or imprisonment.

This brochure contains general information only. When a question arises, the Unemployment Insurance Act and Regulations must govern.

Glossary of UI terms

Agent – An insurance officer who makes decisions about the payment or non-payment of benefits.

Average weekly insurable earnings – The agent, using the Record(s) of Employment, will take the average of insurable earnings in the last 20 weeks worked in the qualifying period (or all weeks of insurable employment, if less than 20).

This figure is the average weekly insurable earnings. The claimant gets 60 per cent of this (less income tax) as his/her weekly benefit rate.

Benefit rate – The rate is 60 per cent of the average weekly insurable earnings, *and is taxable income*.

Benefits – Money paid to claimants from the UI account.

Disqualification – A disqualification can be imposed if the employee voluntarily leaves a job or is terminated for misconduct.

It could be imposed if a suitable job is turned down when it's offered, if the employee refuses to apply for suitable work, or if a training course arranged by our employment services is not attended. For reasons like these, a UI agent can prevent benefits being paid for up to six weeks.

Economic regions – UI uses a number of economic regions to determine the variable entrance requirement.

These regions are defined by Statistics Canada for the Labour Force Survey (unemployment rate). The region in which workers ordinarily live determines their entrance requirements.

Insurable employment – Jobs covered by UI are called insurable employment. Generally most people working in an employer/employee relationship work in insurable employment.

Each year the CEIC determines the minimum weekly wages that a worker must earn to be eligible for coverage and the maximum amount a worker can insure and pay premiums on.

The minimum amount is known as *minimum weekly insurable earnings* and is 20 per cent of the *maximum weekly insurable earnings*. Your local CEC can tell you what the figures are for this year.

Interruption of earnings – For regular benefits, this is the term we use when a worker is without work and without pay for at least seven consecutive days.

For sickness, maternity benefits and adoption, there's an interruption of earnings when the employee ceases to work by reason of sickness pregnancy or adoption and his/her weekly earnings are less than 60 per cent of his/her normal weekly insurable earnings.

Premiums – UI premium rates are set every year. They determine the amount employers and employees must contribute. Every regular payday, a portion of an employee's insurable earnings is deducted for UI premiums. The employer also contributes.

Qualifying period – This is the term UI uses for the 52 weeks before a claim for UI starts or since the last time a claimant started to claim unemployment insurance, whichever is shorter.

Record of Employment – This is a key document that proves employees worked in insurable employment, says why they are out of work, how long they worked, and lists their insurable earnings.

The employer must give employees one when they leave a job, or when they reach age 65. From this, UI figures out when benefits can begin and how much the benefit rate will be.

Report on Hirings – A program to find people who work while getting UI and don't declare their earnings.

Regular benefits – These are generally paid to a worker previously in insurable employment who is without work, without pay, and is looking for work. (See special benefits.)

SIN – This is short for Social Insurance Number. Everyone who works must have one.

Special benefits – Generally paid to workers previously in insurable employment who are unemployed because they are sick, injured, quarantined, pregnant, are adopting a child or have reached age 65. Qualifications differ from regular benefits.

Unemployment rate – For the variable entrance requirement, the unemployment rate used for each region is not the current unemployment rate in the area.

It's a three-month moving average of seasonally-adjusted monthly unemployment rates. It's used to provide a stable basis for the variable entrance requirement.

Waiting period – Everyone must serve a two-week waiting period before collecting UI benefits.

Prestations ordinaires – Ces prestations sont habituellement versées aux travailleurs qui ont exercé un emploi assurable et qui se trouvent en chômage, sans rémunération et qui se cherchent un emploi (voir Prestations spéciales).

Prestations spéciales – Ces prestations sont habituellement versées aux travailleurs qui ont exercé un emploi assurable et qui se retrouvent en chômage pour cause de maladie, de blessure, de mise en quarantaine, de grossesse ou d'adoption ou parce qu'ils ont atteint l'âge de 65 ans.

Les conditions d'admissibilité à ces prestations ne sont pas les mêmes que pour les prestations ordinaires.

Régions économiques – L'Assurance-chômage utilise un certain nombre de régions économiques au Canada afin de déterminer la norme variable d'admissibilité. Ces régions sont définies par Statistique Canada pour les fins de l'enquête sur la population active (taux de chômage). La norme d'admissibilité à laquelle les travailleurs doivent satisfaire est déterminée en fonction de la région où ils vivent habituellement.

Prestations – Il s'agit de l'argent que verse l'Assurance-chômage aux prestataires.

Relève d'emploi – Il s'agit d'un document essentiel qui prouve qu'un travailleur a exercé un emploi assurable. Il indique également les raisons pour lesquelles il a perdu son emploi, le nombre de semaines d'emploi accumulées ainsi que sa rémunération assurable.

L'employeur doit lui en remettre un lorsque le travailleur quitte son emploi ou lorsqu'il atteint l'âge de 65 ans. A l'aide de ce document, l'Assurance-chômage détermine la date du début de la période de prestations et le montant de ces prestations.

Rémunération hebdomadaire assurable moyenne – A l'aide des Relevés d'emploi, l'agent fera la moyenne de la rémunération assurable des 20 dernières semaines de travail pendant la période de référence (ou de toutes les semaines d'emploi assurable, si elles sont inférieures à 20). C'est ce qu'on appelle la rémunération hebdomadaire assurable moyenne. Le taux hebdomadaire de prestations versées représentera 60 % de ce montant (moins l'impôt sur le revenu).

Taux de chômage – Le taux de chômage utilisé pour établir la norme variable d'admissibilité dans chaque région n'est pas le même que le taux actuellement en vigueur dans la région. Il s'agit d'une moyenne des taux de chômage désaisonnalisés établie sur trois mois. C'est sur ce taux que se fonde la norme variable d'admissibilité.

Taux de prestations – Le taux est équivalent à 60 % de la rémunération hebdomadaire assurable moyenne. Les prestations sont impossibles.

Emploi assurable – Il s'agit des emplois visés par

l'Assurance-chômage. En général, la plupart des gens qui travaillent pour le compte d'un employeur exercent un emploi assurable.

La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada fixe chaque année le minimum de la rémunération hebdomadaire que doit toucher un travailleur pour être assuré ainsi que le maximum de la rémunération assurable pour laquelle un travailleur peut cotiser.

Le minimum est appelé *minimum de la rémunération hebdomadaire assurable*. Il représente 20 % du maximum de la rémunération hebdomadaire assurable. Le personnel du CEC le plus près pourra vous donner les montants fixés pour l'année en cours.

Exclusion – Une exclusion peut être imposée si l'employé laisse volontairement son emploi ou est congédié pour cause d'inconduite.

Elle peut être imposée si une personne refuse un emploi convenable, refuse de postuler un emploi convenable ou ne suit pas un cours de formation vers lequel l'ont dirigé nos services d'emploi.

Pour des raisons semblables, un agent d'assurance-chômage peut empêcher que des prestations soient versées pendant une période pouvant aller jusqu'à six semaines.

NAS – Il s'agit de l'abréviation de "numéro d'assurance sociale". Toute personne qui travaille doit en avoir un.

Période d'attente – Toute personne doit respecter la période d'attente de deux semaines avant de recevoir des prestations d'assurance-chômage.

Période de référence – C'est le terme qu'utilise l'Assurance-chômage pour désigner la plus courte des deux périodes suivantes : la période de 52 semaines précédant le début d'une période de prestations ou la période qui s'est écoulée depuis le début de la dernière période de prestations.

Lexique de l'assurance-chômage

Agent – Fonctionnaire de l'Assurance-chômage qui prend des décisions concernant le versement ou le non-versement des prestations.

Arrêt de rémunération – Pour ce qui est des prestations ordinaires, il s'agit du terme que nous utilisons lorsqu'un travailleur est sans travail et sans rémunération pendant au moins sept jours consécutifs.

Pour ce qui est des prestations de maladie, de maternité et d'adoption, un arrêt de rémunération survient lorsque l'employé cesse de travailler pour cause de maladie, de maternité ou d'adoption et que sa rémunération assurable représente moins de 60 % de sa rémunération hebdomadaire assurable ordinaire.

Avis d'embauchage – Il s'agit d'un programme permettant de repérer les prestataires qui travaillent, mais qui ne déclarent pas leur rémunération.

Cotisations – Les taux de cotisation sont établis chaque année. Ils déterminent le montant que les employeurs et les employés doivent verser au Régime. Chaque jour de paye, un certain montant est déduit de la rémunération assurable pour les fins de cotisation au Régime. L'employeur verse également de telles cotisations.

Liste des publications

Sur la réduction des cotisations

- ☐ Guide de l'employeur - Réduction du taux de cotisation d'assurance-chômage (PN 112)

Sur le Relevé d'emploi

- ☐ Comment remplir le Relevé d'emploi et (PN 327)
- ☐ Comment remplir le Relevé d'emploi pour pêcheurs (PN 328)

Sur les programmes d'Avis d'embauchage

- ☐ Vous avez un nouvel emploi? (PN 335)
- ☐ Dites à l'Assurance-chômage que vous avez embauché (PN 336)

Sur le paiement de prestations dont vous aimeriez en appeler

- ☐ Vous n'êtes pas d'accord? (PN 135)

Sur la Planification de l'emploi

- ☐ Au service des employeurs

Avertissement

Quiconque fait sciemment une déclaration fausse ou trompeuse à l'Assurance-chômage concernant l'emploi d'une personne, commet une infraction à la Loi et est passible d'une amende ou d'une peine d'emprisonnement ou des deux à la fois.

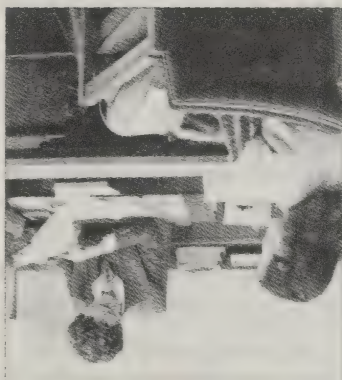
La présente brochure n'a pas force de loi. En cas de conflit d'interprétation quelconque, il faut s'en remettre à la Loi et au Règlement sur l'assurance-chômage.



Emploi et
Immigration Canada
Employment and
Immigration Canada
Assurance-emploi

Vous n'êtes pas d'accord?

Comme employeur,
vous pouvez appeler de
notre décision d'accorder
des prestations
à votre ex-employé



Canada

raison d'un conflit de travail, nous vous faisons savoir si nous décidons de verser des prestations sans imposer d'exclusion.

Si vous êtes en désaccord avec notre décision, vous avez 30 jours pour faire savoir par écrit au CEC le plus près que vous songez à interjeter appel devant le Conseil arbitral.

Nous mettons à votre disposition une brochure vous fournissant tous les renseignements concernant votre droit d'appel. N'hésitez pas à demander un exemplaire de *Vous n'êtes pas d'accord?* au CEC le plus près. Les employés ont également le droit d'interjeter appel d'une décision concernant le refus de verser des prestations.

Informez vos employés sur l'assurance-chômage

Comme vous, vos employés tirent avantage du Régime d'assurance-chômage.

De plus en plus de travailleurs seront susceptibles d'être en chômage temporairement à un moment quelconque de leur vie, que ce soit en raison d'une pénurie de travail ou pour cause de maladie, de grossesse ou d'adoption. Nous avons des brochures qui fournissent les renseignements nécessaires sur à peu près tous les sujets, depuis les droits et obligations des prestataires en général jusqu'aux prestations spéciales, notamment les prestations de maladie et de maternité. Ces brochures sont en mesure de répondre à la plupart des questions des employés concernant les prestations ordinaires et les prestations spéciales de chômage.

Pourquoi ne pas communiquer avec le CEC le plus près et demander des exemplaires que vous pourrez mettre à la disposition de vos employés?

Autre genres de prestations

En plus des prestations ordinaires, des prestations spéciales peuvent être versées aux personnes en chômage pour cause de maladie, de grossesse (un certificat médical est exigé) ou d'adoption (document juridique exigé). Ces prestations spéciales peuvent être payées pendant un maximum de 15 semaines.

En tant qu'employeur, il vous revient d'informer vos employés des prestations auxquelles ils ont droit dans ces circonstances.

Des prestations spéciales, dont le montant équivaut à trois prestations hebdomadaires, peuvent également être versées dans le cas des personnes qui atteignent l'âge de 65 ans.

Il existe également des prestations pour les travailleurs indépendants de l'industrie de la pêche et pour les personnes qui participent au programme de Travail partagé ou à certains projets de formation ou de création d'emplois.

Le droit d'appel

Si vous n'êtes pas d'accord avec une décision de la Commission de verser des prestations à un ancien employé, vous avez le droit d'interjeter appel.

La décision d'autoriser le versement de prestations s'appuie en partie sur les renseignements que vous fournissez sur le RE. Si vous déclarez que le travailleur a démissionné, qu'il a été congédié ou qu'il est sans travail en

Exemple C — Une demande de prestations ordinaires est approuvée et établie en fonction de 52 semaines d'emploi assurable au cours de la période de référence. Combien de prestations hebdomadaires peuvent être versées?

1. *Période de prestations initiales* 25 semaines

(une prestation hebdomadaire pour chaque semaine d'emploi assurable, jusqu'à concurrence de 25 semaines)

2. *Phase de prolongation des* 13 semaines

prestations fondée sur la durée d'emploi

(une prestation hebdomadaire pour chaque période de deux semaines d'emploi assurable dépassant 26 semaines, jusqu'à concurrence de 13 semaines)

3. *Phase de prolongation* 12 semaines

fondée sur le taux régional de chômage
(deux prestations hebdomadaires pour chaque tranche de 0,5 % du taux régional de chômage en sus de 4 %)

Nombre total de prestations hebdomadaires payables 50 semaines

Tous ces facteurs sont pris en compte pour déterminer la durée de la période de prestations. Le nombre de prestations hebdomadaires ne doit cependant jamais dépasser 50.

Il faut se rappeler qu'aucune prestation n'est versée pendant la période d'attente obligatoire de deux semaines. Étant donné que de nombreux facteurs entrent en ligne de compte, il est extrêmement difficile de calculer le montant des prestations. Pour obtenir le montant exact, les travailleurs en chômage devraient se rendre au Centre d'Emploi du Canada (CEC) le plus près.

43 semaines	Nombre total de prestations hebdomadaires payables
12 semaines	<p>3. Phase de prolongation fondée sur le taux régional de chômage</p> <p>(deux prestations hebdomadaires pour chaque tranche de 0,5 % du taux régional de chômage en sus de 4 %)</p>
6 semaines	<p>2. Phase de prolongation des prestations fondée sur la durée d'emploi</p> <p>(une prestation hebdomadaire pour chaque période de deux semaines d'emploi assurable dépassant 26 semaines, jusqu'à concurrence de 13 semaines)</p>
25 semaines	<p>1. Période de prestations initiales</p> <p>(une prestation hebdomadaire pour chaque semaine d'emploi assurable, jusqu'à concurrence de 25 semaines)</p>
<p>Exemple B — Une demande de prestations ordinaires est approuvée et établie en fonction de 38 semaines d'emploi assurable au cours de la période de référence. Combien de prestations hebdomadaires peuvent être versées?</p>	

30 semaines	Nombre total de prestations hebdomadaires à verser
12 semaines	<p>3. Phase de prolongation fondée sur le taux régional de chômage</p> <p>(deux prestations hebdomadaires pour chaque tranche de 0,5 % du taux régional de chômage en sus de 4 %)</p>

b) une prestation hebdomadaire pour chaque période de deux semaines d'emploi assurable à partir de la 26^e semaine, jusqu'à concurrence de 13 prestations hebdomadaires. Cette partie de la demande de prestations s'appelle la phase de prolongation des prestations fondée sur la durée d'emploi.

Le taux de chômage – Tous les prestataires d'assurance-chômage peuvent être admissibles à des prestations hebdomadaires supplémentaires si le taux de chômage dans leur région dépasse 4 %.

Ils sont admissibles à deux prestations hebdomadaires pour chaque tranche de 0,5 % du taux régional de chômage en sus de 4 %, jusqu'à concurrence de 32 prestations hebdomadaires. Cette partie de la demande de prestations s'appelle la phase de prolongation fondée sur le taux régional de chômage. Voici maintenant quelques exemples susceptibles de vous aider à comprendre. Nous verrons trois cas différents. Dans tous les cas, il s'agit de personnes habitant une région où le taux de chômage est de 7,0 %.

Exemple A – Une demande de prestations ordinaires est approuvée et établie en fonction de 18 semaines d'emploi assurable au cours de la période de référence. Combien de prestations hebdomadaires peuvent être versées?

1. Période de prestations initiales 18 semaines
(une prestation hebdomadaire pour chaque semaine d'emploi assurable, jusqu'à concurrence de 25 semaines)

2. Phase de prolongation des prestations fondée sur la durée d'emploi 0 semaine
(une prestation hebdomadaire pour chaque période de deux semaines d'emploi assurable dépassant 26 semaines, jusqu'à concurrence de 13 semaines)

Durée des prestations

Une demande de prestations ordinaires peut se diviser en trois parties ou phases.

La première phase d'une demande de prestations s'appelle *période de prestations initiales*. Les deux autres s'appellent *phase de prolongation des prestations fondée sur la durée d'emploi* et *phase de prolongation fondée sur le taux régional de chômage*. Ces deux phases de prolongation ne font que prolonger, sous réserve de certaines conditions, le droit d'un demandeur de recevoir des prestations d'assurance-chômage au-delà de la période de prestations initiales.

Le nombre de semaines pendant lesquelles des prestations ordinaires peuvent être versées à chaque prestataire est calculé en fonction de deux facteurs :

- Le nombre de semaines d'emploi assurable accumulées au cours de la période de référence. Ceci détermine le nombre de prestations hebdomadaires à verser au cours de la période de prestations initiales et de la phase de prolongation des prestations fondée sur la durée d'emploi.
- Le taux de chômage dans la région. Ceci détermine le nombre de prestations hebdomadaires à verser au cours de la phase de prolongation fondée sur le taux régional de chômage.

Semaines d'emploi assurable – Les personnes qui ont accumulé de 10 à 25 semaines d'emploi assurable sont admissibles à une prestation hebdomadaire pour chaque semaine d'emploi assurable. Cette période de 25 semaines est appelée période de prestations initiales. Les personnes qui ont accumulé plus de 25 semaines d'emploi assurable sont admissibles à :

- a) une prestation hebdomadaire pour chacune des 25 premières semaines d'emploi assurable (période de prestations initiales);

Les prestations d'assurance-chômage

Critères d'admissibilité

La plupart des travailleurs canadiens sont protégés par le Régime d'assurance-chômage, mais ils doivent satisfaire à certaines conditions pour être admissibles au bénéfice des prestations.

Pour recevoir des prestations d'assurance-chômage, il faut :

- avoir exercé un emploi assurable, c'est-à-dire avoir touché une rémunération d'au moins 113 \$ par semaine en 1988 ou avoir travaillé pendant au moins 15 heures par semaine;
- avoir été sans emploi et ne pas avoir été rémunéré pendant sept jours consécutifs (en d'autres mots, avoir subi un **arrêt de rémunération**).
- Pour recevoir des prestations ordinaires, il faut :
 - avoir subi un arrêt de rémunération;
 - avoir accumulé le nombre de semaines d'emploi assurable exigé;
 - avoir obtenu un Relevé d'emploi;
 - être détenteur d'un numéro d'assurance sociale.

Comment les prestations sont calculées

Le montant des prestations représente 60 % de la rémunération hebdomadaire assurable moyenne. Le montant maximal des prestations est fixé chaque année. En 1988, il s'établit à 339 \$ par semaine.

Conseils consultatifs locaux

Les conseils consultatifs locaux (160 au Canada) ont été créés afin de réunir des représentants d'entreprises locales, des travailleurs, des gouvernements, de groupes d'intérêt particuliers et de groupes cibles ainsi que d'établissements d'enseignement.

Ces conseils examinent les problèmes qui touchent le marché du travail local, recommandent des solutions comme l'utilisation plus rationnelle des programmes gouvernementaux, discutent des questions relatives au marché du travail, recueillent les opinions sur les services offerts par les CEC à la collectivité, échantillent des renseignements sur les initiatives en matière d'emploi et influencent la composition et la prestation des programmes de la Planification de l'emploi.

Le Programme de contrats fédéraux oblige les fournisseurs de biens et services du gouvernement fédéral qui comptent 100 employés ou plus et qui soumissionnent des contrats gouvernementaux d'au moins 200 000 \$ à s'engager à mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi s'ils veulent faire des affaires avec le gouvernement.

Les CEC peuvent vous mettre en rapport avec des fonctionnaires qui vous aideront à élaborer des programmes d'équité en matière d'emploi dans votre entreprise. Vous pouvez vous procurer la brochure intitulée *Équité en matière d'emploi : Directives aux employeurs* au CEC le plus près.

Il faut également prendre note que la notion d'équité en matière d'emploi est intégrée à chaque programme de la Planification de l'emploi.

Il se peut que certaines personnes ne possèdent pas immédiatement toutes les compétences nécessaires pour être des travailleurs pleinement productifs. Dans ces circonstances, il faut demander des renseignements sur les possibilités d'obtenir du gouvernement fédéral une aide financière qui servira à subventionner leurs salaires.

On offre également une aide financière aux employeurs qui doivent effectuer des rénovations particulières ou réaménager les lieux de travail pour être en mesure d'embaucher des personnes handicapées. Le CEC de votre localité peut vous fournir ces renseignements.

Équité en matière d'emploi

Le Programme d'équité en matière d'emploi vise à éliminer toute politique et pratique qui constitue un obstacle à l'obtention d'un emploi.

En mettant l'accent sur les résultats, ce programme permet aux employeurs de recruter une main-d'œuvre peut-être laissée de côté dans le passé, c'est-à-dire les femmes, les autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées.

Conformément aux deux nouveaux programmes du gouvernement fédéral, c'est-à-dire le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi et le Programme de contrats fédéraux, les employeurs doivent planifier, mettre en oeuvre et atteindre les objectifs d'équité en matière d'emploi.

Le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi s'applique aux sociétés de la Couronne et aux employeurs sous réglementation fédérale qui comptent 100 employés ou plus. Ces employeurs doivent présenter un rapport annuel démontrant la représentation des quatre groupes désignés en fonction des catégories suivantes : échelles salariales spécifiques, groupes professionnels, ethniques, promotions et départs.

- **Le Programme d'aide à l'innovation** permet de mettre à l'essai de nouvelles solutions aux problèmes qui se posent sur le marché du travail;
- **Le Programme Acquisition de compétences** vient en aide aux travailleurs menacés par des mises à pied ou des mutations occasionnées par l'évolution de la technologie et des marchés;
- **Le Programme relatif aux pénuries de main-d'œuvre** offre une aide financière aux employeurs qui veulent former leurs employés dans des domaines où il y a pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

les jours de travail et des prestations d'assurance-chômage pour les jours où ils ne travaillent pas.

Le travail partagé permet à une entreprise de conserver toute sa main-d'oeuvre tout en planifiant le redressement de sa situation.

La Planification de l'emploi

La Planification de l'emploi répond aux besoins des employeurs et des travailleurs en offrant des solutions à long terme à des problèmes particuliers relatifs au marché du travail. Elle aide ceux qui en ont le plus besoin en leur donnant la possibilité de trouver un emploi permanent.

Les six composantes de la Planification de l'emploi visant à créer des programmes de formation et d'emploi sont les suivantes :

- **Le Programme Développement de l'emploi** offre aux chômeurs de longue date l'occasion d'être formés sur place et hors travail et leur permet d'acquérir une expérience pratique;
- **Le Programme Intégration professionnelle** vient en aide aux jeunes gens qui ont quitté l'école et aux femmes qui désirent revenir sur le marché du travail;
- **Le Programme Développement des collectivités** appuie la création de petites entreprises, et facilite la formation et le déplacement de personnes qui habitent dans des collectivités aux prises avec de graves problèmes et situées loin des grands centres;

La planification des ressources humaines : une idée pleine de bon sens

Il est profitable pour une entreprise de planifier ses ressources humaines.

Vous pouvez éviter les pénuries de main-d'œuvre et disposer d'un personnel bien formé qui réponde à vos besoins en inventoriant votre effectif actuel et en prévoyant vos besoins en personnel, compte tenu, dans une large perspective, de la production et des objectifs de votre entreprise.

Cette formule permet d'accroître la productivité, d'améliorer le moral des employés et de mieux contrôler les opérations de votre entreprise.

Le Service d'aide à l'adaptation de l'industrie

Le Service d'aide à l'adaptation de l'industrie (SAAI) est un programme qui a fait ses preuves et qui peut aider votre entreprise à bien planifier ses ressources humaines.

Les experts-conseils du SAAI invitent les employeurs et les employés à unir leurs efforts afin de résoudre les problèmes occasionnés par les changements tant d'ordre industriel qu'économique.

Le SAAI favorise les solutions provenant du secteur privé; par contre, les experts-conseils du SAAI sont bien placés pour renseigner leurs clients sur les programmes gouvernementaux qui peuvent leur venir en aide. Un nombre grandissant d'employeurs continuent à profiter de ce service afin d'être en mesure de résoudre leurs problèmes.

Le travail partagé: pour garder les gens au travail

Lorsque surviennent des pénuries de travail et que les employeurs doivent mettre des travailleurs à pied, le travail partagé peut aider les employeurs à éviter les mises à pied temporaires.

En vertu du Programme de travail partagé du gouvernement fédéral, les employés voient leur semaine de travail réduite. Ils reçoivent leur salaire régulier pour

Services spéciaux pour les employeurs

Les quelque 480 CEC situés un peu partout au pays offrent une vaste gamme de services, tant aux employeurs qu'aux employés. Certains de ces services qui vous touchent plus particulièrement sont décrits dans la présente brochure.

Les conseillers en emploi qui travaillent dans les CEC peuvent évaluer vos besoins en matière d'emploi et vous conseiller au sujet d'autres services, notamment le recrutement et la sélection, la formation, la mobilité, les services consultatifs, ou les programmes de stimulation de l'emploi.

Les CEC se spécialisent dans le recrutement sur une grande échelle, tant au plan local, régional que national. L'an dernier, ils ont présenté plus de trois millions de travailleurs à des employeurs potentiels. Les CEC servent également les collectivités agricoles, notamment en traitant les demandes des agriculteurs en matière de travailleurs agricoles saisonniers.

Les CEC ainsi que les bureaux régionaux de la Commission offrent des services qui peuvent vous faire réaliser des économies, atténuer les problèmes de recrutement et aider votre entreprise en période de croissance ou d'adaptation. Nos services doivent intéresser particulièrement les propriétaires et les gestionnaires de petites entreprises. Par exemple, le service d'aide aux petites entreprises offre des services de consultation et de présentation, et organise, à l'échelle locale, des séminaires à l'intention des employeurs.

vous pourrez placer dans les bureaux du personnel ou sur les tableaux d'affichage des employés.

Pour plus de renseignements sur les PAE, demandez la brochure *Dites à l'assurance-chômage qui vous avez embauché*, que l'on peut se procurer dans les CEC.

Posséder un NAS : Une obligation pour les travailleurs canadiens

Vous savez probablement que tous les travailleurs canadiens sont légalement tenus d'avoir un numéro d'assurance sociale (NAS).

Il s'agit essentiellement d'un numéro de compte du gouvernement utilisé par divers programmes fédéraux. Il permet aussi de s'assurer que les postes vacants sont d'abord comblés par des citoyens canadiens ou des résidents permanents.

En tant qu'employeur, vous devez demander à ceux qui postulent un emploi chez vous de fournir leur NAS. Ils doivent en obtenir un avant de commencer à travailler. Si un employé ne possède pas de numéro d'assurance sociale, vous devez lui demander de présenter une demande auprès du CEC le plus proche pour en obtenir un.

Certaines personnes qui ne sont ni citoyens canadiens ni résidents permanents peuvent également se voir attribuer un NAS. Celui-ci commence par le chiffre 9. Pour travailler au Canada, toute personne dont le NAS commence par le chiffre 9 doit détenir un permis de travail temporaire. Ce permis n'est valide que chez un seul employeur. La loi interdit à son détenteur d'occuper tout autre emploi.

Les programmes d'avis d'embauche (PAE)

Les programmes d'avis d'embauche (PAE) contiennent de donner de bons résultats au chapitre de la détection des erreurs et des abus commis à l'égard du Régime d'assurance-chômage. Ces programmes visent à repérer rapidement toute rémunération non déclarée par les prestataires d'assurance-chômage.

Plus de 72 000 employeurs participent actuellement à ces programmes. La participation se fait sur une base volontaire et les employeurs peuvent choisir parmi trois modes de déclaration selon le genre de paye en vigueur chez eux.

Façons de déclarer les nouveaux employés

Un employeur peut utiliser le Système manuel ou automatisé d'avis d'embauche ou le Système automatisé de données sur la rémunération.

Grâce à l'avis d'embauche, la Commission peut rapidement comparer les NAS des nouveaux employés à ceux de ses prestataires et déceler tout emploi ou toute rémunération non signalés par ces derniers.

Il est ainsi possible de détecter les trop-payés et d'assurer la saine administration des cotisations que vous-même et vos employés versez au Compte d'assurance-chômage.

Parlez des PAE à vos nouveaux employés

Depuis leur instauration en 1981, les programmes d'avis d'embauche ont permis de déceler des trop-payés d'assurance-chômage dont le montant global s'élève à plus de 25 millions de dollars annuellement.

Afin d'éviter tout abus, la Commission demande aux employeurs qui participent de mettre tout employé nouvellement embauché ou réembauché au courant des programmes d'avis d'embauche.

La Commission peut également fournir aux employeurs des exemplaires de la brochure intitulée *Vous avez un nouvel emploi?* et des affiches expliquant les PAE, que

de prestations, ceci nous permet de déceler des trop-payés d'assurance-chômage dont le montant s'élève à plus de 70 millions de dollars à chaque année.

Vu l'importance de ce document, la Commission en contrôle la diffusion. Les numéros de série des formulaires de RE que vous commandez au CEC le plus près sont inscrits en regard de votre (vos) numéro(s) de compte de l'employeur à Revenu Canada, Impôt.

Si certains formulaires sont perdus, égarés ou volés, vous devez en informer immédiatement le CEC le plus près.

Guide et séances de formation sur la façon de remplir le Relevé d'emploi

Nous avons préparé un guide détaillé sur la façon de remplir le RE. Si vous n'en possédez pas d'exemplaire, veuillez communiquer avec le CEC le plus près. Le personnel se fera un plaisir de vous en faire parvenir un et de répondre à vos questions.

Outre le guide, nous offrons également des séances de formation en groupe et nous nous rendons chez vous en vue d'aider votre personnel à remplir correctement les RE. Par ailleurs, des spécialistes du RE sont en poste dans nos bureaux régionaux et dans certains CEC pour répondre à vos questions.

Vous pouvez rejoindre rapidement plusieurs de ces spécialistes en composant des numéros sans frais ou à frais virés. Le CEC le plus près peut vous indiquer comment avoir recours à ce service ainsi que vous donner des renseignements concernant vos problèmes touchant le RE.

Qu'est-ce qu'un arrêt de rémunération?

Il y a arrêt de rémunération :

- lorsqu'un employé est sans travail et sans rémunération provenant de ce travail pendant sept jours consécutifs ou plus, ou
- lorsqu'un employé cesse de travailler et que sa rémunération devient inférieure à 60 % de sa rémunération hebdomadaire assurable normale

par suite d'une maladie, d'une blessure, d'une mise en quarantaine, d'une grossesse ou d'une adoption.

Nota :


Les employés qui n'ont pas leur RE peuvent, et même doivent, présenter quand même une demande de prestations de façon à recevoir des prestations le plus tôt possible. Autrement, ils risquent de perdre des prestations auxquelles ils ont droit.

Un RE bien rempli : Une protection pour le Régime

Si vous remplissez le RE correctement et au bon moment, cela nous permet de verser des prestations de chômage au taux exact.

Et cela aide la Commission à déceler les fraudes et les abus à l'égard du Régime. N'oubliez pas : la valeur de chaque RE peut, en 1988, atteindre 16 950 \$. Ces documents doivent donc être conservés en lieu sûr. Après avoir rempli le RE, assurez-vous de faire parvenir les deux première copies à l'employé et de nous poster la troisième en utilisant l'enveloppe fournie à cette fin. Les renseignements qui se trouvent sur cette troisième copie sont comparés à ceux qui figurent sur les demandes

Guide de l'employeur Comment remplir le Relevé d'emploi


 Emploi et
Immigration Canada
 Employment and
Immigration Canada
 Assurance-chômage

Renseignements
importants
concernant la
cessation d'emploi

1988

Canada

d'assurance-chômage, ou qu'ils le fassent pendant une période plus brève. Ce genre de régime permet donc à l'Assurance-chômage de réaliser des économies. Les régimes doivent satisfaire à certaines conditions exposées dans la Loi et le Règlement sur l'assurance-chômage. La brochure intitulée *Guide de l'employeur - Réduction du taux de cotisation d'assurance-chômage*, disponible dans les CEC, contient de plus amples renseignements au sujet de l'enregistrement des régimes d'assurance-salaire auprès de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada. Plus de 34 000 employeurs ont ainsi réduit le taux de leur cotisation d'assurance-chômage. Les employés protégés par de tels régimes représentent au total 60 % de la main-d'oeuvre canadienne.

Le Relevé d'emploi

Le Relevé d'emploi (RE) est le document le plus important du Régime d'assurance-chômage. Toute personne qui demande des prestations a besoin d'un RE pour démontrer qu'elle a occupé un emploi assurable.

À quoi sert le RE

- L'A.-C. utilise ce formulaire pour déterminer :
1. si une personne est admissible aux prestations;
 2. le montant des prestations;
 3. la durée des prestations.

Étant donné que ce formulaire est indispensable à la personne qui demande des prestations, vous êtes, en tant qu'employeur, légalement tenu de remettre un RE à tout employé exerçant un emploi assurable lorsqu'il subit un arrêt de rémunération. Le RE doit être délivré **dans les cinq jours civils** qui suivent la date à laquelle vous avez arrêté de rémunérer. Le RE doit être remis à la personne qui a eu l'arrêt de rémunération.

Guide de l'employeur

Réduction du taux de cotisation d'assurance-chômage



Edition 1985

Canada

A quoi servent vos cotisations?

C'est aux employeurs et aux employés qu'incombe le coût total des prestations ordinaires et des prestations versées au titre de la formation et de la création d'emplois subventionnés par l'Assurance-chômage au cours de la période initiale et de la phase de prolongation fondée sur la durée d'emploi, et des prestations pour travail partagé.

Les cotisations servent à l'administration du Régime d'assurance-chômage ainsi qu'à celui du Service national de placement. Elles assurent également le versement de l'ensemble des prestations de **maladie**, de **maternité**, d'**adoption** et la prestation versée à l'âge de **65 ans**.

Le gouvernement prend en charge le coût des prestations de pêcheurs et des prestations ordinaires, de formation et de création d'emplois payées au cours de la phase de prolongation fondée sur le taux régional de chômage.

Vous pouvez réduire votre taux de cotisation

La plupart des employeurs versent 1,4 fois le taux de cotisation de leurs employés. Ce taux peut varier d'une année à l'autre. En 1988, la cotisation de base des employés s'établit à 2,35 \$ pour chaque tranche de 100 \$ de leurs rémunérations hebdomadaires assurables.

Certains employeurs versent une cotisation réduite, étant donné que leurs employés bénéficient de la protection d'un régime d'assurance-salaire enregistré à la Commission qui assure aux employés un revenu en cas de maladie ou d'invalidité.

Une partie de cette réduction doit cependant être partagée avec les employés. C'est à vous, l'employeur, de déterminer les modalités du partage. Par exemple, certains employeurs offrent à leurs employés un régime qui prévoit des congés supplémentaires ou une assurance dentaire.

Étant donné que les régimes d'assurance-salaire prévoient un certain taux d'indemnisation pour les employés qui doivent s'absenter du travail, il se peut que ces derniers n'aient pas à recourir aux prestations

Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur l'Assurance-chômage

En tant qu'employeur, vous avez avantage à connaître le fonctionnement du Régime d'assurance-chômage. Mieux vous le connaîtrez, mieux vous serez en mesure de profiter des services offerts aux employeurs.

Vous savez sans doute que vos cotisations font partie d'un ensemble de mesures de protection pour les travailleurs, les collectivités et l'économie en général. Les prestations versées aux chômeurs viennent du compte auquel vous et vos employés avez contribué.

Vos cotisations sont donc récupérées par la collectivité, ce qui lui assure une certaine stabilité économique lorsque les taux de chômage sont plus élevés que d'habitude.

Vos cotisations, ajoutées à celles de vos employés, servent au financement du Régime d'assurance-chômage dans une proportion d'environ 80 %. Le gouvernement fédéral paie le reste des frais à même les impôts.

La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada est chargée de gérer le Régime d'assurance-chômage. On y retrouve quatre commissaires, dont un qui représente les employeurs et l'autre les travailleurs.

Les deux autres sont le sous-ministre et le sous-ministre adjoint d'Emploi et Immigration Canada, qui sont respectivement président et vice-président de la Commission. Cette structure vise à garantir que les intérêts et les préoccupations de tous les cotisants seront pris en considération dans l'administration du Régime d'assurance-chômage.

Si vous avez des questions ou des problèmes, vous pouvez appeler, outre les bureaux régionaux et locaux de la CEIC, le Commissaire aux employeurs qui se fera un plaisir de vous aider. Veuillez composer le (819) 994-6115 ou le (819) 994-6202.


Page	
20	Autres genres de prestations
20	Le droit d'appel
21	Informez vos employés sur l'assurance-chômage
23	Liste des publications
25	Lexique de l'assurance-chômage

Table des matières

Page	
1	À quoi servent vos cotisations
1	Vous pouvez réduire votre taux de cotisation
3	Le relevé d'emploi
5	Qu'est-ce qu'un arrêt de rémunération?
5	Un RE bien rempli: Une protection pour le Régime
6	Guide et séances de formation sur la façon de remplir le RE
7	Les programmes d'avis d'embauche (PAE)
7	Façons de déclarer les nouveaux employés
7	Parlez des PAE à vos nouveaux employés
8	Posséder un NAS :
	une obligation pour les travailleurs
9	Services spéciaux pour les employeurs
10	La planification des ressources humaines :
10	une idée pleine de bon sens
10	Le Service d'aide à l'adaptation de l'industrie
10	Le travail partagé : pour garder les gens au travail
11	La Planification de l'emploi
12	Équité en matière d'emploi
13	Conseils consultatifs locaux
15	Les prestations d'assurance-chômage
15	Critères d'admissibilité
15	Comment les prestations sont calculées
16	Durée des prestations

Guide de l'employeur

Voici comment nous mettons
les cotisations d'assurance-chômage
à votre service et comment
nous travaillons pour vous



Voici comment nous mettons
les cotisations d'assurance-chômage
à votre service et comment
nous travaillons pour vous

Guide de l'employeur

